

# Case: Teamet præsterer ikke nytænkning

”Projektteaming”, kapitel 9, Side 219 - 236

Casebeskrivelsen står på et særskilt ark

# PROJEKT TEAMING



## Hvad kan du se med det blotte øje?

---

Uden at vurdere situationen, finder du først fakta om situationen – ligesom et kamera registrerer uden at vurdere. Beskriv fx:

- Hvad er det vigtigste problem i teamet lige nu?
- Hvordan er samarbejdet organiseret i teamet?
- Hvordan og hvor ofte foregår deres møder?
- Hvordan reagerer Morten, når deltagere udtrykker bekymring?
- Hvordan håndterer Morten deltagernes samarbejde?

## Hvad er på spil i casen? - 1

---

Find flere antagelser om situationen i casen ud fra forskellige aspekter ved at bruge teori, begreber og modeller fra bogens første fire kapitler (Se evt. listen over dem på side 256)

1. Hvordan vil du umiddelbart beskrive årsagen til problemstillingen i denne case?
2. Suppler ved at finde 3-4 andre årsagssammenhænge, som også kunne være på spil i situationen

## Hvad er på spil i casen? - 2

---

Som hjælp til analysen af årsagssammenhænge kan du fx overveje:

- Hvordan påvirker Mortens ledelsesindsats og lederrolle teamets snoretræk?
- Hvad karakteriserer Mortens syn på teamdeltagerne og deres kompetencer?
- Hvordan passer teamets kultur til kravet om nytænkning i projektet?
- Hvor vigtigt synes Morten, at deltagernes samarbejdskompetencer er?
- Hvad er det for en kultur Morten forsøger at skabe? Hvor bevidst er hans indsats?

Til sidst kan du overveje, hvordan de årsagssammenhænge, du har fundet, er indbyrdes forbundne og kan påvirke hinanden i en ukonstruktiv cirkel

## Hvad er på spil i casen? - 3

---

Undersøg hvordan de årsagssammenhænge, du har fundet, er indbyrdes forbundne og kan påvirke hinanden i en ukonstruktiv cirkel.

Fx:

- Hvad betyder det for deltagernes samarbejde i *snoretrækket*, at Morten organiserer deltagerne i faglige klynger på den måde, han gør?
- Hvilket dilemma overser han ved at vælge de faste klynger som arbejdsform?
- Hvad er Mortens tolkning af bekymrede fageksperter? Hvordan påvirker det opgaveløsningen? Og hvordan kunne man også tolke dem?
- Hvordan påvirker Mortens projektlederrolle deltagernes måde at se og bruge hinanden på?

## Hvad kan projektlederen gøre?

---

Hvilket af redskaberne fra i kapitel 9, ville du starte med? Og hvad ønsker du at få ud af det?

- Redskab 18: Den gode projektdeltager med den dobbelte rolle
- Redskab 19: Projektleder som sponsor for ønskede kulturtræk
- Redskab 20: Udforskning i umage par
- Redskab 21: Ordet på bordet
- Redskab 22: Basiskompetencen "se, sig ja, og gør god"

Hvilket andet redskab vil du derefter vælge, og hvilken ny indsigt kunne det give dig? (Se listen over redskaber side 257)

- Hvordan vil du følge op på effekten af din håndtering af problemstillingen?

# Inspiration til yderligere refleksion

---

## Projektlederens opfattelse af "sig selv i rollen"

- Hvordan ser jeg mig selv i rollen som projektleder? - Ønsker jeg at være fagligt velbevandret i projektets specialisatområder? Er jeg den der prioriterer overblik? Er jeg mest på hjemmebane sammen med styregruppen og de væsentligste interesser eller mest på hjemmebane sammen med teamet?
- Hvordan kan jeg bruge dimensionerne i *projektlederens selvsyn* (se evt. side 117), til at blive mere opmærksom på hvordan jeg påvirker teamets snoretræk? Hvordan kan jeg understøtte projektteamets *ideelle arbejdsproces* for at øge kvaliteten (se evt. side 91)?

## Projektlederens opfattelse af "sig selv i snoretrækket"

- Hvilke følelser har jeg for tiden med i *snoretrækket* (se evt. side 84), og hvilken indflydelse tror jeg det har på *teamkulturen*?



## Hvad har du lært af casen?

---

- Hvilken inspiration har du fået til håndtering af dit eget projekt?
- Hvilke sider af dig selv og din praksis som projektleder er du blevet særligt opmærksom på?
- Hvilke emner kan du med fordel drøfte med andre for at lære mere og få mere inspiration til projektlederjobbet?

Hent eventuelt inspiration til læreprocessen i kapitel 10, på side 237